

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

MARÍLIA CRISTINA RAMALHO DA SILVA

**TRABALHO INTERMITENTE COMO INOVAÇÃO DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA:
Desburocratização ou precarização das relações trabalhistas?**

CARUARU

2020

MARÍLIA CRISTINA RAMALHO DA SILVA

**TRABALHO INTERMITENTE COMO INOVAÇÃO DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA:
Desburocratização ou precarização das relações trabalhistas?**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES-UNITA) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor MsC. Felipe D'Oliveira Vila Nova.

CARUARU

2020

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	BREVE HISTÓRICO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	6
3	CARACTERIZAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E ELEMENTOS QUE CONFIGURAM O TRABALHO INTERMITENTE	10
4	O PANORAMA DO TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO LABORAL INTERNACIONAL	18
5	O TRABALHO INTERMITENTE E SUA RELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO	21
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS	27

RESUMO

Dentre todas as alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, destaca-se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, nova modalidade de vínculo empregatício, até então desconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Sob a justificativa de flexibilizar as normas trabalhistas e, conseqüentemente, atenuar o índice de desemprego no Brasil, tal instituto regula a prestação de serviços intercalada por períodos de inatividade, o que configura uma atividade descontínua e, portanto, resulta em salários variáveis para o empregado. Diante deste contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar a legislação do trabalho intermitente no Brasil, sob as perspectivas da relação de emprego e elementos essenciais à sua caracterização, bem como realizar análise comparativa desse instituto no âmbito do Direito Internacional, averiguando a sua adequação aos princípios constitucionais. Para tanto, é utilizado o método dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica e exploratória, objetivando verificar se o contrato de trabalho intermitente, de fato, representa a flexibilização das normas e, portanto, o aumento do número de contratações de trabalho, ou se caracteriza a precarização das relações laborais. Conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, nos moldes atuais que sua legislação sugere, representa instrumento de precarização das relações trabalhistas, onde o empregado é quem assume os riscos da atividade, ficando refém das oscilações do mercado de trabalho, visto que somente é convocado para a prestação de serviços diante de altas demandas. Verifica-se, ainda, a presença de diversas lacunas e antinomias na regulamentação do instituto, que colaboram com a desproteção da parte hipossuficiente da relação, o empregado. Notabiliza-se, portanto, que para aplicação efetiva do contrato de trabalho intermitente, são necessárias adequações do presente instituto aos princípios constitucionais do ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Contrato de Trabalho intermitente; Contrato de trabalho; Flexibilização; Precarização.

ABSTRACT

Among all the changes promoted by Law 13.467, of July 13, 2017, known as “Labor Reform”, the regulation of the intermittent employment contract stands out, a new type of employment relationship, hitherto unknown by the Brazilian legal system. Under the justification of making labor standards more flexible and, consequently, reducing the unemployment rate in Brazil, this institute regulates the provision of services interspersed with periods of inactivity, which constitutes a discontinuous activity and, therefore, results in variable salaries for the employee. In this context, the present study aims to analyze intermittent labor legislation in Brazil, from the perspective of the employment relationship and elements essential to its characterization, as well as to perform a comparative analysis of this institute within the scope of international law, investigating its adequacy constitutional principles. For that, the deductive method and bibliographic and exploratory research were used, aiming to verify if the intermittent employment contract, in fact, would represent a relaxation of the rules and, therefore, an increase in the number of work hires, or would characterize precarious employment relationships. The research carried out allowed the conclusion that, the intermittent employment contract, in the current model that its legislation suggests, represents an instrument of precariousness in labor relations, where the employee is the one who assumes the risks of the activity, being held hostage by the oscillations of the labor market, since it is only called upon to provide services in the face of high demands. It is also verified the presence of several gaps and antinomies in the regulation, which collaborate with the lack of protection of the under-sufficient part of the relationship, the employee. It is noteworthy, therefore, that for the effective application of the intermittent employment contract, adjustments of the present institute to the constitutional principles of the Brazilian legal system are necessary.

Keywords: Labor reform; Intermittent Employment Contract; Employment contract; Flexibilization; Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, promoveu amplas alterações no Decreto-Lei nº 5.452/1941 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), o que proporcionou significativas modificações e inovações em relação aos contratos de trabalho no Brasil.

Sob a argumentação de flexibilização, para atenuar o número aproximado de 13 (treze) milhões de pessoas desempregadas no país, foi introduzida, através da Reforma Trabalhista, uma nova modalidade de contrato de trabalho sob vínculo de emprego, o denominado “Trabalho Intermitente”.

A justificativa é que essa nova categoria de trabalho regulamenta trabalhos informais, os chamados “bicos”, conferindo proteção aos trabalhadores, como também incentiva os empregadores e as empresas a contratarem mais trabalhadores, diante da simplicidade que a modalidade sugere.

Entretanto, é necessária uma análise aprimorada acerca do trabalho intermitente, uma vez que a nova categoria traz preceitos em sua legislação que eventualmente podem lesar ou desproteger os direitos dos trabalhadores, inclusive já consolidados, desamparando a classe hipossuficiente da relação: o empregado.

Desta forma, o presente artigo pretende analisar, através do método dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica e exploratória, se, de fato, a nova categoria de vínculo empregatício – o trabalho intermitente, tem flexibilizado as contratações de empregos, ou precarizado as relações trabalhistas, estabelecendo uma relação de causa e efeito, tomando como referencial todas as mudanças trazidas a partir do artigo 443, § 3, da CLT.

Por ser um tema da atualidade e ser pauta de discussão de muitos doutrinadores, o contrato de Trabalho Intermitente é um assunto que requer um estudo mais aprofundado e crítico, com averiguações acerca das alterações por ele provocadas, pretendendo apresentar a sua repercussão no mundo do Direito do Trabalho no Brasil.

Para tanto, o presente estudo apresenta, inicialmente, breve síntese sobre o processo de formação do Direito do Trabalho, contextualizando até a Reforma trabalhista, legislação que inseriu no ordenamento jurídico o contrato de trabalho intermitente, objeto central do presente artigo, outrora desconhecido pela legislação pátria.

Em seguida, é abordada a caracterização de emprego e seus elementos essenciais, bem como a conceituação e consideração do trabalho intermitente como vínculo empregatício pelo ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, para uma análise comparativa aplicada, o presente artigo discute os precedentes deste instituto existentes no âmbito internacional e, por fim, analisa criticamente esta modalidade contratual, envolvendo as suas adequações aos princípios constitucionais.

2 BREVE HISTÓRICO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho constitui-se em um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas, que são resultado de um determinado contexto histórico e específico (BARROS, 2012, p. 89). Traçado por desmedidos conflitos, o ramo jurídico ora em análise revolucionou a vida não só do empregado, protegendo-os dos abusos sofridos pelos patrões, mas de toda uma classe de trabalhadores que hoje contam com regulamentações a seu favor, buscando propiciar a plena aplicação do princípio da dignidade humana no ambiente de trabalho.

Preliminarmente, é ponderoso fazer sintético relato a respeito do surgimento do Direito do Trabalho, desencadeando conseqüentemente, uma abordagem apropriada do objeto do presente artigo.

Na Bíblia, em Gênesis, 3:19, o trabalho, a princípio, foi considerado como castigo que Deus impôs a Adão, em virtude do seu pecado cometido por comer do fruto da árvore proibida. Trabalho significava desonra, dor e sofrimento nos primórdios e, por muito tempo assim permaneceu, até sua evolução para uma realidade histórico cultural fartamente distinta. (MARTINS, 2012, p. 04).

Complementa ainda Martins (2012, p. 04) que: “Trabalho vem do latim *trípaliu*m, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.”

Tendo início através da escravidão, outras formas de trabalho precário sobrevieram, as quais se caracterizavam por exaustiva jornada de trabalho e submissão às condições de labor deploráveis. Subseqüentemente, após a Revolução Francesa, despontou a Revolução Industrial no século XIX, responsável por suscitar

os trabalhadores assalariados, que mais tarde foram substituídos por máquinas, gerando o desemprego.

Criaram-se então, as associações dos trabalhadores, que reivindicavam direitos como a diminuição de jornada, melhores salários e o fim da exploração de mulheres e menores. Tendo isto, o Estado, que era liberal, começa então a intervir nas relações trabalhistas, buscando proteger a classe subordinada estabelecendo condições mínimas de trabalho.

Neste sentido, leciona Galart Folch ao ser citado por Martins (2011, p. 07): “A legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica”. O movimento operário então, foi exordial para a formação do Direito do trabalho. Afirma Delgado (2010, p. 82): “o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”.

Em meio a este contexto, surgiram as primeiras leis com o desígnio de atenuar a hipossuficiência da classe trabalhadora, e as primárias constituições do México e da Alemanha abrangendo diversos Direitos Trabalhistas. No mesmo período, em 1919, foi assinado o Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual ficaria responsável por proteger as relações de trabalho a nível internacional.

Quanto à evolução do Direito do Trabalho no Brasil, “embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justtrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro.” Isso ocorre em detrimento da abolição da escravatura estimular novo modelo de utilização da força de Trabalho, a relação de emprego. (DELGADO, 2016, pp. 114-115).

Por conseguinte, em razão do volumoso número de trabalhadores assalariados, o desemprego apoderou-se do país ocasionando diversos movimentos proletários em busca de melhores condições de trabalho, o que contribuiu para que o Brasil se tornasse signatário do Tratado de Versalhes e, a partir de então, regulamentações específicas sobre o Direito do Trabalho foram elaboradas. Mais à frente, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, e 4 anos depois o Brasil teve sua primeira constituição elencando preceitos de Direito Trabalhista localizadas no capítulo sobre a *ordem econômica e social*. (NASCIMENTO, 1989, p. 08).

Com relação às normas individuais do trabalho, além da criação da Justiça do Trabalho como competente para dirimir questões dessa natureza, o conteúdo ostentava:

a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada diária de oito horas, a proibição do trabalho noturno para menores de dezesseis anos, a proibição do trabalho insalubre para menores de dezoito anos e para as mulheres, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, as férias, a indenização e o princípio da regulamentação do exercício de todas as profissões. (NASCIMENTO, 1989, p. 08).

Neste sentido, em 1937 houve o surgimento de uma nova carta constitucional, “inspirada na Carta del Lavoro de Mussolini de 1927, e na Constituição polonesa” (MARTINS, 2012, p. 11). Encontrando-se o Brasil com regulamentações de natureza Trabalhista desanexadas na legislação Nacional, o Presidente Getúlio Vargas, em 01 de Maio de 1943, editou o Decreto-Lei n. 5.452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em meio ao cenário descrito, em 1946, o Brasil ganha nova Constituição que trazia normas consideradas democráticas, como por exemplo “a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.” (MARTINS, 2012, p. 12). Posteriormente, o país vivenciou o golpe militar em 1964, que apesar de amplas alterações e privações, introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), através do Decreto n. 59.820, de 20/12/1966.

Decorrido o Regime Militar, em 1988, foi aprovada a atual Constituição, marcando o início de um processo de redemocratização, trazendo os Direitos Trabalhistas como garantias fundamentais, previstos “no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.” (MARTINS, 2012, p. 12).

Dessa forma, fica solidificado que, na atual Constituição, os direitos trabalhistas são tratados de forma apropriada, agora pautados como normas fundamentais, mostrando-se expressos do artigo 7º ao 11º, proibindo que qualquer outra norma venha a violá-los, objetivando que os regulamentos sejam respeitados e aplicados de forma fidedigna.

Em contraponto, compreendendo o Direito do Trabalho como um ramo jurídico dinâmico se encontrando em evolução constante, é categórico afirmar que ele representa as modificações que ocorrem no campo econômico, social e político. (LEITE, 2018, p. 359).

Por consequência, após a promulgação da então Constituição de 1988, ao decorrer dos anos, diversos outros fatores como a globalização, a manifestação da tecnologia, a competitividade, a descentralização produtiva e as crises econômicas acarretaram alterações e inovações nas relações de laboro, implicando a necessidade de adaptação das regras trabalhistas às exigências dos novos tempos e processos de trabalho, necessitando a flexibilização dessas normas. (MARTINS, 2002, pp.18-19).

Dessa forma, conceitua Martins (2002, p. 25), a respeito da flexibilização das condições de trabalho, como “o conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”.

Pode-se afirmar que, a despesa com um trabalhador no Brasil torna-se onerosa, conforme indica estudo da Escola de Economia da Fundação Getúlio Vargas, custando em média 2,83 vezes o seu salário de carteira (aumento de 183%), no caso de um vínculo de um ano. (SOUZA, 2012). Em contraponto, a flexibilização acima conceituada, por permitir maior liberdade no ajuste das condições da prestação de trabalho, repercutiria em um aumento considerável dos números de contratações de trabalhadores.

Com o intuito de reverter a crise em comento, “uma das saídas encontradas pelo governo e pelas elites para a diminuição da sobrecarga do sistema é a flexibilização de tais direitos por meio da Reforma Trabalhista”. (TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, pp. 79-122).

Desse modo, deu-se a Reforma Trabalhista, instrumentalizada por meio da Lei de Nº 13.467/2017 no governo de Michel Temer, justificando que a legislação Trabalhista, por ser rígida e obsoleta, onera demasiadamente os custos da produção, inviabilizando a concorrência, o emprego e, conseqüentemente, o crescimento econômico e a derrocada da crise. (TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, pp. 79-122).

Em contraposição à rigidez da legislação trabalhista brasileira, a reforma trabalhista revisou mais de uma centena de dispositivos da CLT, trazendo alterações relevantes no tocante às condições de emprego. Pouco depois da sua promulgação, foi publicada a Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, que trazia diversas alterações

à Lei 13.467/2017, retratando artigos que foram alvos de críticas e preenchendo possíveis lacunas que o texto inicial não tivera observado, como por exemplo, o direito ao auxílio maternidade e o auxílio doença nesta modalidade de trabalho.

Porém, por não ter sido sequer submetida ao Congresso Nacional para aprovação dentro do prazo estipulado pela Constituição Federal, caducou e perdeu seus efeitos. Sendo assim, a referida Medida Provisória apenas produziu efeitos durante sua vigência, de 14/11/2017 a 22/04/2018. Apesar disso, o Ministério do Trabalho, exercendo competência, conforme o artigo 87, II, da CF de 1988, editou a Portaria n. 349/2018, trazendo os temas que estavam previstos na MP, com o intuito de orientar a aplicação e interpretação da Lei da reforma trabalhista, embora não tenha força de Lei.

Dentre as modificações implementadas pela Lei nº 13.467/2017, surgiram alguns tipos especiais de contratos de trabalho, dos quais se destaca a regulamentação do Trabalho intermitente, principal objeto do presente artigo, que até então, era inexistente no ordenamento jurídico brasileiro.

3 CARACTERIZAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E ELEMENTOS QUE CONFIGURAM O TRABALHO INTERMITENTE

Inicialmente, é importante observar a caracterização e distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Nesse sentido, Luciano Martinez (2019, p. 163) define trabalho como um gênero que, entre as suas múltiplas espécies, contém o emprego, por isso é possível afirmar que o emprego será sempre uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado emprego.

Dessa forma também contribui Delgado (2016, p. 295) ao afirmar que trabalho compreende o gasto de energia ou força desempenhados em uma atividade, cujo objetivo seja atingir um resultado útil. Desta maneira, a relação de trabalho se dá na contratação de mão de obra humana, e, portanto, “englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor”.

Por sua vez, a relação de emprego, diferentemente de outras relações de laboro, “ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador”. (LEITE, 2018, p.

170). Desse modo, também se manifesta De Plácido e Silva (2004, p. 1192) ensinando que a relação de emprego “nomina-se a prestação de serviços, de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário. (CLT, Art. 3º)”.

Portanto, em virtude do que foi apresentado, Martinez (2015, p. 153) leciona que haverá relação de emprego quando, além de se fazerem presentes os requisitos de relação de trabalho, quais sejam, prestação do trabalho e sua respectiva contraprestação, estiverem explícitos na relação um outro conjunto de elementos de forma cumulativa: a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação jurídica, a alteridade e a não eventualidade, que serão demonstrados em sucessivo.

A priori, destaca-se como um dos elementos caracterizadores da relação de emprego a Pessoalidade, que confere ao vínculo empregatício caráter de infungibilidade e intransmissibilidade, devendo a atividade ser desempenhada pessoalmente, por uma específica pessoa física, que não pode ser substituída por outro trabalhador no contrato de emprego. Ocorre que, no ato da contratação do empregado, entende-se que a admissão se dá em detrimento do trabalhador atender determinados requisitos que são imprescindíveis para a execução das atividades propostas pelo empregador. (MARTINEZ, 2017, p. 175).

Nesta perspectiva, notabiliza-se que o vínculo de trabalho se exterioriza a partir de repetições de serviços por um mesmo trabalhador, impedindo a execução por alguém aleatório; isto demonstra que o contrato é convencionado com a pessoa e, não com os serviços. (CASSAR, 2014, p. 264).

Convém mencionar, ainda, que o caráter de infungibilidade não se aplica aos empregadores de acordo com os artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõem, respectivamente: “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.” ; “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

O segundo elemento que é imprescindível à caracterização da relação de emprego é a onerosidade. Fundamenta-se que, para toda prestação de serviços específicos executada pelo trabalhador, haverá uma retribuição por parte do empregador, ou seja, uma contraprestação, que no seu sentido objetivo, trata-se de pagamentos materiais transferidos ao empregado.

Segundo Silva (2009, p. 93), “O contrato de trabalho é necessariamente a título oneroso, pois do contrário se aproxima de uma atividade de voluntariado ou nem ao

menos se configura como uma forma de prestação de serviços”. Dito isto, o trabalho tem como objetivo a subsistência humana, ou intuito de auferir ganho econômico, dado que, de outro modo, a prestação de serviços de voluntariado possui como escopo a manifestação de altruísmo, bem como um estágio busca experiência profissional. (MARTINEZ, 2018, p. 174).

O terceiro elemento fático-jurídico é a não eventualidade, comumente chamada de habitualidade. O empregado, conforme a CLT, é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Art. 3º da CLT). Percebe-se, então, que se há prestação de serviços sob a presença dos elementos pessoalidade e onerosidade, mas se faz ausente o elemento de habitualidade, então, o trabalhador não pode ser considerado empregado, mas um trabalhador eventual, segundo a legislação vigente.

Eventualidade remete a imprevisibilidade de repetição, a exemplo pode se mencionar que uma impressora apresentou defeito, e foi chamado algum técnico especializado para consertá-la; após a conclusão do serviço, não se tem previsibilidade de sua repetição, não se confundindo, pois, com uma prestação de serviços executada em apenas alguns dias da semana, pois no contrato de emprego isto já foi predeterminado, e ambos sabem quando a atividade irá se repetir, o que descaracteriza a não eventualidade. (MARTINEZ, 2018, p. 175)

O penúltimo elemento fático-jurídico indispensável para a caracterização da relação de emprego, é a Subordinação, a qual “é o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego e, desta forma, é o que irá identificar o trabalhador tutelado pela CLT. É o divisor de águas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado”. (LOCKMANN, 2010, p. 29).

O tomador de serviços é quem define o tempo e o modo de execução da atividade a ser desempenhada pelo empregado, desde o início até o seu término. Desse modo, o empregado é subordinado juridicamente, respeitando o conjunto de ordens emitidas de forma direta, ou mesmo em períodos de interrupção e de suspensão contratuais, onde os deveres de obediência e preservação do vínculo empregatício deve ser respeitado. (MARTINEZ, 2018, p. 177).

Por fim, o quinto e último elemento indispensável para a caracterização da relação de emprego é a não assunção dos riscos da atividade patronal. Essa característica recebe o nome de alteridade, *alter* é palavra latina que significa “outro”, “alheio”, a qual estabelece que o empregador é o único responsável pelos riscos de

sua atividade, tendo o empregado o seu salário assegurado, independentemente de qualquer prejuízo sofrido pela empresa. (MARTINEZ, 2018, p. 175).

Portanto, não é obrigatório que o empregador alcance uma margem mínima de lucratividade para que o trabalhador receba sua remuneração, pois o trabalho é prestado por conta e risco alheio. Desse modo, aduz o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Na falta de qualquer um dos requisitos supracitados, há a relação de trabalho e, por vezes se questiona a condição de trabalho intermitente em razão da peculiaridade que a modalidade sugere, veja-se a partir de seu conceito previsto no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Portanto, no trabalho intermitente, embora a prestação de serviços se efetive de forma subordinada, não há continuidade ou habitualidade na execução. O contrato de trabalho intermitente se dá por tempo e jornada indeterminada, onde a prestação de serviços ocorre entre períodos de inatividade que podem superar meses. Este contrato de trabalho se aplica independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador. A única exceção se refere aos aeronautas, por disporem de legislação própria.

Registra-se, ainda, que por não haver delimitação de quais atividades e serviços podem ser submetidos ao contrato de trabalho intermitente, ou seja, a lei não vincular trabalhos de natureza intermitente a este tipo de contrato, resta configurado um risco de concorrência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Quanto aos requisitos e características do contrato de trabalho intermitente, o artigo 452-A da CLT dispõe que o contrato em comento deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, não se admitindo que seja inferior ao salário mínimo nacional, ou inferior ao salário ajustado para os demais

empregados do estabelecimento que exerçam idêntica função, em contrato intermitente ou não. (MARTINEZ, 2018, p. 452).

Nesse sentido, os parágrafos do artigo 452-A da CLT especificam as formalidades a serem observadas no contrato intermitente. O § 1º estabelece que “O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.” A legislação não indica qual o meio de comunicação deve ser utilizado, mas, sugere-se que o comunicado se faça através de carta com assinatura de recebimento, e-mail, ou mensagem de *Whatsapp*, sendo importante que o empregado tenha conhecimento da convocação. Barzotto (2017) atenta para a necessidade de o contrato de trabalho explicitar detalhadamente os aspectos dessa comunicação, vez que a legislação é omissa.

Determina o § 2º do artigo 452-A que o prazo do empregado para responder a solicitação de trabalho do empregador é de um dia útil, a contar do recebimento da convocação. Se a manifestação não ocorrer dentro do prazo, presume-se a recusa. A legislação não indica a quantidade de vezes que o empregado poderia recusar a prestação dos serviços, mas é evidente que se o empregado recusa com assiduidade as convocações, certamente será substituído por outro trabalhador.

No contrato intermitente, a recusa à convocação não descaracteriza a subordinação, conforme prevê o § 3º do artigo 452-A. Diferentemente da clássica relação de emprego em que a recusa de prestar o serviço configura insubordinação, e pode, inclusive, ensejar uma dispensa por justa causa, no contrato intermitente o empregado tem a liberdade de rejeitar a prestação do serviço sem configurar insubordinação.

De acordo com o § 4º do mesmo artigo, depois de aceita a convocação, havendo descumprimento por qualquer das partes sem justo motivo, paga-se à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. Obviamente, quanto a isto, configura-se uma desvantagem para o empregado, visto que os trabalhadores intermitentes se submetem a salários baixos e imprevisíveis e, fica extremamente oneroso pagar uma multa elevada diante da ocasião.

Além disso, no caso de o empregado comparecer para prestação de serviço, e não houver serviços a serem prestados, ele terá direito de receber apenas a metade da diária que lhe seria devida. Conforme Silva (2017, p.41), essa cláusula é injusta e

abusiva, uma vez que o empregado compareceu ao trabalho e se colocou à disposição do empregador, deixando de aceitar outras convocações por acreditar que o trabalho iria ser realizado e remunerado integralmente. O mesmo autor aborda, ainda que, o empregador se beneficia em detrimento da hipossuficiência do empregado, pois não há demonstração de dano ou prejuízo que incite a dedução. Trata-se, portanto, de violação do § 1º do art. 462 da CLT, o qual veda qualquer desconto no salário do trabalhador que não seja proveniente de dano.

Tal previsão também viola o princípio da isonomia, à medida que trata de forma desigual os trabalhadores, pois, no caso concreto, se um empregado efetivo falta injustificadamente a um dia do trabalho, tem-se como consequência o desconto do salário e benefícios referidos àquele dia. Enquanto, no caso do trabalhador intermitente, diante da falta injustificada ao trabalho, o empregado não só perderia a remuneração correspondente àquele dia de trabalho, mas também deveria pagar ao empregador indenização de 50% da sua diária. (FRANÇA, 2017, p. 31).

Nesse contexto, discute-se a constitucionalidade da aplicação da respectiva multa, pois poderia endividar o próprio empregado a ponto que tivesse que trabalhar para pagar as multas provenientes de faltas injustificadas, cenário que afronta o direito a intangibilidade salarial. Em face da omissão da lei quanto à forma de cobrança e pagamento das referidas multas, torna-se ainda mais complexa a aplicação do dispositivo na prática. (SILVA, 2017, p. 85).

Quanto ao período de inatividade do empregado, o § 5º do artigo 452 da CLT determina que não será considerado como tempo à disposição do empregador; Portanto, o trabalhador poderá prestar serviços para outros contratantes. Porém, conforme ressalta Oliveira (2017, p. 37), há uma certa dificuldade para o empregado conseguir conciliar um emprego intermitente com outro emprego também intermitente, ou ainda, outra modalidade de trabalho, haja vista que a intermitência não poderia ser durante a semana ou entre a jornada de trabalho, para não comprometer o seu atual vínculo empregatício.

Em relação ao pagamento das verbas salariais do empregado intermitente, rege o § 6º, do Art. 452, da CLT:

- Art. 452: Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
- I – remuneração;
 - II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
 - III – décimo terceiro salário proporcional;
 - IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

Deste modo, a lei não regulamenta o que seria considerado como final de período da prestação de serviços. Tampouco, como se daria a realização do pagamento no caso de o período de prestação de serviços ultrapassar 30 dias. Sabe-se que o salário deve ser pago mensalmente, conforme aduz o art. 459, parágrafo único da CLT.

Acrescenta-se que o rol do § 6º deste artigo é exemplificativo, admitindo-se, portanto, que outras parcelas possam ser incorporadas, como por exemplo o adicional noturno e o de insalubridade. (DELGADO; DELGADO, 2017). Afirma-se, inclusive, que o vale transporte seria pertinente ao trabalhador intermitente mediante sua convocação para a prestação de serviços, ainda que a legislação não mencione, ou que não haja trabalho efetivo. (SILVA, 2017).

Destaca-se que o período de inatividade do trabalhador não é pago pelo empregador, quando do contrário, desconstitui-se a natureza intermitente do contrato (MARTINEZ, 2018). Em paralelo a esta afirmativa, Delgado e Delgado (2017, p. 154) conceituam salário como “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”. Observa-se, então, quanto a remuneração devida ao empregado intermitente, que esta não seria paga em razão do contrato de trabalho, mas, em virtude, tão somente, da eventualidade da prestação de serviços, o que ocasiona incompatibilidade a respeito do salário.

Referente ao § 7º do Art. 452 da CLT, as verbas contra prestativas devem ser pagas pelo empregador ao empregado, a cada final de prestação de serviços, acompanhadas de recibo de pagamento que contenha os valores discriminados de cada parcela estabelecida no § 6º do mesmo artigo.

Nesta modalidade de trabalho intermitente, em relação ao recolhimento da contribuição previdenciária, o § 8º, do Art. 452 da CLT aborda que é obrigação do empregador efetuar “o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações”. Todavia, não há previsão legal no que se refere aos meses de inatividade do empregado, pois a lei não estabelece qualquer contribuição mínima para o período não trabalhado, o que,

notadamente, prejudica o trabalhador ao comprometer seus financiamentos e contribuições previdenciárias.

Por fim, conforme o § 9º do Art. 452 da CLT, a cada 12 meses trabalhados, o empregado intermitente adquire o direito de gozar um mês de férias, que pode ser concedido dentro dos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo. Durante o gozo das férias do trabalhador, o mesmo empregador que concedeu o repouso não poderá convocá-lo para prestação de serviços.

Ocorre que a lei não proíbe o empregado de trabalhar para outros empregadores enquanto goza suas férias. Sendo assim, provavelmente, buscando o aumento de renda, o trabalhador prestará serviços a outros empregadores. Logo, Pereira (2017, p. 06) afirma que a partir desse contrato de trabalho, verifica-se a desconstrução da função social das férias e, do princípio da dignidade da pessoa humana, pois, o repouso anual “prolongado” objetiva a recuperação física e mental do trabalhador, bem como sua capacidade laborativa, além de promover sua inserção familiar, comunitária e política.

As férias interferem na saúde e segurança do trabalhador, sendo também o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, por esse motivo, aduz a CLT, em seu artigo 129, que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração”. O § 9, do art. 452 da CLT não especifica se as férias no trabalho intermitente serão remuneradas, contudo, entende-se que sim, pois seria um afronte ao direito constitucional garantido no art. 7º, XVII, da CF/1988.

Ademais, o pagamento do terço constitucional das férias é efetuado acompanhado das outras verbas contra prestativas, como já foi citado anteriormente. Entretanto, França (2017) defende que a antecipação desse direito acaba por diluí-lo no salário “mensal” do trabalhador. Nesse sentido, também contribui Oliveira (2017) afirmando que o terço constitucional certamente será usado para satisfazer despesas familiares, não sendo poupado para gozar as futuras férias. O pagamento das férias, décimo terceiro e outras parcelas trabalhistas, de forma antecipada, contraria todos os ensinamentos, pois sofrem depreciação ao serem “inseridas” no salário-base.

Neste sentido, pode-se observar que a Lei da Reforma Trabalhista deixou de regulamentar vários aspectos sobre a prestação do trabalho intermitente, causando várias lacunas que desprotegeram o trabalhador em face do empregador.

4. O PANORAMA DO TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO LABORAL INTERNACIONAL

Por ocasião do cenário de desemprego que vivia o Brasil, o trabalho intermitente representaria liberdade e flexibilização para o mercado de trabalho. Seria uma nova forma de contratação de prestação de serviços, a qual permitiria uma rápida geração de empregos, abarcando, principalmente, atividades desempenhadas descontinuamente, ou esporadicamente, de modo a formalizá-las e, trazendo garantias reais para o trabalhador.

Nesta perspectiva, para uma análise mais aprofundada do tema, é fundamental discorrer a respeito dessa figura contratual presente em outros ordenamentos jurídicos, os quais, inclusive, serviram de inspiração para o Direito do Trabalho no Brasil.

No direito trabalhista português, os artigos 157 a 160 do Código do Trabalho regulamentam o trabalho intermitente, admitindo-se a prestação de trabalho em empresa que exerça atividade descontínua ou variável, e permitindo que as partes convençionem um ou mais períodos de inatividade. O artigo 157, II, expressa que o contrato de trabalho intermitente não admite celebração a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. (VEIGA, 2019, p. 03).

Em Portugal, a convocação para a prestação de trabalho deve ocorrer com, no mínimo, 20 (vinte) dias de antecedência. Saliente-se que, no Brasil, a lei determina que a convocação se dê com antecedência mínima de 03 (três) dias, apenas. Em razão do curto prazo de convocação, o trabalhador encontra-se em desvantagem, pois a falta de previsão de nova convocação no atual vínculo não lhe permite organizar várias prestações de serviço para outros empregadores. Na prática, a efetividade da insubordinação no período de inatividade é comprometida a partir desse prazo.

O direito trabalhista português prevê ainda, em seu artigo 160, que durante o período de inatividade, o trabalhador tenha direito a compensação retributiva, cujo valor é estabelecido por negociação coletiva ou, na falta desta, fixada em 20% da retribuição base, com o seu pagamento efetuado na mesma periodicidade da retribuição. Admite-se que, nos períodos de inatividade, o trabalhador possa exercer outras atividades, sem que tenha suas garantias restringidas. (VEIGA, 2019, p. 03).

Diferentemente de Portugal, a lei trabalhista brasileira não assegura retribuição pecuniária a ser paga durante o período de inatividade dos trabalhadores. Portanto,

além de não se ter previsibilidade da prestação de serviço, em períodos inativos o trabalhador não recebe qualquer valor retributivo.

No Direito Espanhol, nomeado como “*trabajo fijo discontinuo*”, previsto no Art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, o trabalho intermitente costuma ser celebrado na época de verão, em períodos de turismo, onde se repete regularmente. A lei dispõe que o *trabajo fijo discontinuo* é celebrado, exclusivamente, para o período específico da duração da atividade econômica. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 03).

Na Espanha, este contrato é considerado vantajoso para as empresas pois, em altas temporadas, os empregadores dispõem de uma equipe experiente que será convocada obedecendo a ordem de antiguidade, tendo em vista que a lei os obriga. Sendo assim, os empregados possuem uma relativa segurança que serão convocados novamente, quando se fizer necessário e, nos períodos inativos, poderão prestar serviços para outros empregadores. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 03).

Destaca-se, ainda, que o *trabajo fijo discontinuo* deve ser celebrado por escrito, com indicações quanto a duração da atividade, jornada de trabalho, forma e ordem de convocação estabelecida pelo Acordo coletivo. Diferentemente da legislação brasileira, esta modalidade de trabalho, no Direito Espanhol, pode prever contratos em tempo parcial, ou mesmo converter contratos temporários em *trabajo fijo discontinuo*. Portanto, fica evidente a influência da negociação coletiva com entes sindicais na busca da garantia dos direitos trabalhistas. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 03).

Por sua vez, no Direito Italiano, a figura do *contrato de lavoro intermitente* ou *contrato de lavoro a chiamata* é regulado atualmente pelo Decreto Legislativo 81/2015. O contrato ser executado por prazo determinado ou não, exigindo-se forma escrita para sua formalização. A lei prevê que não pode haver qualquer distinção no tratamento desses trabalhadores com os demais, inclusive quanto à retribuição, assegurando o pagamento de “subsídio de disponibilidade”, no caso de o trabalhador ter se comprometido contratualmente em responder à convocação. Quanto à contribuição previdenciária, a regulamentação determina que seja proporcional à duração do trabalho. (AMORIM, 2018, p. 56).

A legislação italiana impossibilita a contratação por meio de trabalho intermitente para as empresas que nos 06 (seis) meses anteriores realizaram dispensas coletivas, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo na hipótese de acordo sindical. Além disso, a Lei também impede a

contratação para a substituição de trabalhadores em greve. Ademais, no que se refere à convocação para o trabalho, ela dar-se-á através de uma comunicação administrativa com, no mínimo, 15 (quinze) dias de antecedência. (AMORIM, 2018, p. 56).

De acordo com o Direito Italiano, esta modalidade de prestação de serviços se restringe a atividades empresariais descontínuas e intermitentes. No trabalho intermitente italiano, a contratação ocorre predominantemente por meio de contratos coletivos. Ademais, somente é permitido que o trabalhador seja contratado pelo mesmo empregador por até 400 (quatrocentos) dias de trabalho, excetuando-se os setores de turismo e entretenimento; ultrapassado esse período, o contrato de trabalho intermitente converte-se imediatamente em contrato por tempo indeterminado. Ressalte-se que, a partir de 2012, uma das alterações que esse país sofreu foi a de determinação de faixa etária dos trabalhadores que exerceriam trabalho intermitente, sendo admitido somente, menores de 25 (vinte e cinco) anos, e maiores de 55 (cinquenta e cinco) anos. (AMORIM, 2018, p. 57).

Depreende-se que, o legislador da Itália teve a preocupação para que o trabalhador fixo não fosse substituído pelo trabalhador intermitente, pois suas regulamentações, diferentemente das brasileiras, oferecem proteção para que esse vínculo empregatício não seja precarizado. No Brasil, não há previsão quanto a participação dos sindicatos e formalização de acordos coletivos para o trabalho intermitente, tampouco há limitações quanto ao tipo de atividade que pode ser exercida, ou tempo de prestação de serviços nesta modalidade. Desta forma, observa-se que a legislação brasileira possui várias lacunas que viabilizam a precarização dessas relações de trabalho.

Em contrapartida, na Inglaterra, este modelo contratual é conhecido como *zero hours contract* (ZHC) e está previsto na *Employment Rights Act*, publicada em 1996. Este contrato não estabelece o limite mínimo de horas a serem trabalhadas e o trabalhador é convocado conforme a necessidade da prestação do serviço, que geralmente compreende atividades com demandas variáveis, principalmente, em multinacionais. Destaca-se, ainda, que o contrato ZHC não estabelece a obrigação de tratamento equivalente aos trabalhadores de contrato regular. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 05).

Sobre tal regulamentação, verifica-se reportagem do jornal britânico *The Guardian*, que salienta, a partir dos dados disponíveis no *Office for National Statistics*

(ONS), que o número de ZHC aumentou em 100.000 (cem mil) no ano de 2017. Percebe-se que, com o aumento desses contratos, houve uma queda no índice de desemprego; porém, os trabalhadores dessa modalidade recebem em média 2,5 vezes menos do que os trabalhadores regulares. Portanto, há exploração nesta relação laboral, em virtude da vulnerabilidade e insegurança financeira do empregado, que o impede de negociar melhorias nas suas condições de trabalho. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 05).

Desse modo, a partir da análise do trabalho intermitente em outros países, percebe-se que a legislação pátria se assemelha ao *zero hours contract*, onde o empregado é colocado muitas vezes em uma situação de instabilidade e insegurança diante do empregador, como se fosse uma máquina descartável, usada somente quando convém. Entretanto, no Brasil, diferentemente da Inglaterra, a regulamentação assegura a equiparação, inclusive salarial, entre os empregados regulares e intermitentes.

5. O TRABALHO INTERMITENTE E SUA RELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Pode-se conceituar os Princípios como normas gerais do ordenamento jurídico, que regulam a formação e aplicação do Direito. Na área trabalhista, os princípios conferem proteção aos direitos da classe trabalhadora, considerada como parte hipossuficiente no vínculo empregatício. Desta forma, todas as relações de laboro devem obediência aos princípios do Direito do Trabalho, não admitindo violação por qualquer das partes. Neste diapasão, o Princípio da proteção, o Princípio da irrenunciabilidade, o Princípio da vedação ao retrocesso, o Princípio da continuidade das relações de emprego e o Princípio da alteridade são alguns dos princípios norteadores do Direito do Trabalho no país.

O princípio da proteção estabelece a igualdade jurídica entre o empregador e o empregado, pelo fato de o trabalhador ser a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Tal princípio origina outros três princípios decorrentes: a) “*in dubio pro operario*”, o qual afirma que, se a norma trabalhista possuir mais de uma interpretação, aquela que deverá ser aplicada pelo juiz é a que for mais benéfica para o trabalhador; b) norma mais favorável, o qual afirma que, se houver duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, aplicar-se-á a mais favorável entre elas, ainda que se desconsidere

o critério hierárquico das normas; c) condição mais benéfica, o qual determina que, nova circunstância mais vantajosa ao empregado é incorporada ao contrato tacitamente e, portanto, sua retirada representa violação ao artigo 468 da CLT. (SOUSA; CARVALHO; FROTA, 2018, p. 06).

Ocorre que, o princípio da proteção perante o Trabalho Intermitente encontra-se inobservado, pois ao empregador é dado o controle da jornada do empregado, do salário e de quando a atividade irá se repetir. Em contrapartida, o empregado não tem garantia que será convocado para a prestação de serviço; portanto, não possui a garantia de salário e nem o direito à percepção de qualquer valor de natureza retributiva, enquanto aguarda a sua convocação. Nesse caso, pode-se observar que a parte hipossuficiente e vulnerável, que deveria ser assegurada através da aplicação do princípio da proteção, encontra-se totalmente desprotegida.

O princípio da alteridade, apontado anteriormente como elemento essencial à configuração de vínculo empregatício, aduz que o risco da atividade pertence ao empregador, não interferindo, pois, na retribuição do empregado. Entretanto, verifica-se que, no trabalho intermitente, o empregado somente será convocado se houver intensa demanda de trabalho.

Dessa forma, o risco da atividade é transferido indiretamente para o empregado, que ficará sujeito às oscilações do mercado, contradizendo o artigo 2º da CLT, o qual atribui os riscos do negócio exclusivamente ao empregador, e o art. 5º, XXIII, da Constituição Federal, ignorando a função social da propriedade, ao admitir que a empresa objetive somente a lucratividade, sem qualquer preocupação social. (LEMOS, 2018, p. 190).

Já o princípio da vedação ao retrocesso, como o próprio nome supõe, impede que os direitos retrocedam, podendo somente avançar na proteção dos trabalhadores. A revogação de direitos já regulamentados só é possível se nova norma compensatória, mais benéfica, for criada. (ARAÚJO FILHO; PEREIRA; BALDIN, 2017, p. 4). Na contramão deste entendimento, o trabalho intermitente consiste, para alguns doutrinadores, na violação do presente princípio, pois se configura como hipótese de contrato de trabalho que não observa os princípios constitucionais essenciais à proteção do empregado, significando, portanto, um nítido retrocesso no âmbito do Direito do Trabalho.

Por sua vez, o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas consiste na proibição do empregado renunciar os seus direitos legalmente constituídos, dado

que as normas são criadas para serem respeitadas por qualquer das partes da relação trabalhista. Todavia, o trabalho intermitente presume a violação do princípio em comento, quando contraria o artigo 4º da CLT, o qual estabelece que o tempo à disposição do empregador, ou aguardando ordens, deve ser computado como tempo efetivo de trabalho e, por isso, o trabalhador faz jus à devida contraprestação. Desse modo, como o trabalho intermitente determina que o empregado aguarde a convocação sem receber qualquer retribuição, resta caracterizada violação ao princípio da irrenunciabilidade. (MENEZES; ALMEIDA, 2018).

Quanto ao princípio da continuidade da relação de emprego, este assegura que o vínculo empregatício necessita de estabilidade e garantia, pois é dele que provém o sustento familiar do empregado, a satisfação de seus débitos e sua qualidade de vida. Porém, no trabalho intermitente, não se tem previsibilidade de prestação de serviços, dado que a própria modalidade sugere uma prestação descontinuada, onde o empregado aguarda sua convocação, sem nenhuma garantia real de que ela acontecerá. Tal situação gera, portanto, inegável violação ao princípio em comento.

O princípio de intangibilidade salarial ou irredutibilidade salarial, fundamentado no artigo 468 da CLT, e art. 7º, VI, da Constituição Federal, visa garantir a integralidade do salário do empregado. Acontece que, o trabalho intermitente estipula uma multa pecuniária de 50% a ser paga pelo trabalhador, caso aceite a prestação de serviços e não se apresente para o trabalho. O empregado ficará devendo ao empregador e terá descontado do seu pagamento a respectiva multa, o que, sabidamente, caracteriza violação ao princípio em tela, além de, possivelmente, criar uma situação onde o empregado trabalha para pagar a multa e não para ser remunerado, o que configura hipótese de trabalho sem salário. (SALES; OLIVEIRA, 2018, p.10).

Por fim, tem-se o princípio da dignidade humana que, reflete a ideia do ser humano como o centro das suas atividades, onde o objetivo final é atingir o bem comum e o interesse social, buscando, acima de tudo, a valoração da pessoa humana. (ALEXANDRINO, 2017). Em virtude de o trabalho intermitente menosprezar a figura do empregado, onde a prestação de serviço é incerta, o salário é inconstante e, por conseguinte, a subsistência e qualidade de vida é comprometida, resta caracterizada a violação ao princípio em questão.

Portanto, diante dos pontos identificados e das considerações expostas ao longo do trabalho, faz-se necessária a adequação do contrato de trabalho intermitente

aos princípios constitucionais do trabalho, pois o ordenamento jurídico pátrio deve ser respeitado. É inadmissível que um vínculo empregatício se torne instrumento de precarização da relação trabalhista, sendo plenamente possível a diminuição dos índices de desemprego a partir de incremento de institutos jurídicos com responsabilidade, que viabilizem uma relação sadia entre empregador e empregado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo principal analisar o contrato de trabalho intermitente regulamentado através da Lei nº 13.467/2017 e suas repercussões no âmbito do Direito do Trabalho, verificando se a nova modalidade contratual, de fato, representaria a flexibilização das normas e, portanto, o aumento de contratações de trabalho, ou se caracterizaria precarização das relações laborais no Brasil.

Primeiramente, a contextualização histórica demonstra a morosidade das conquistas dos primeiros direitos trabalhistas e o quanto a participação das entidades sindicais foi importante nas reivindicações de cada um deles. A aprovação da Constituição Federal de 1988, abordava, pela primeira vez, os direitos trabalhistas no rol de garantias fundamentais e, aos poucos, a legislação se aprimorava em benefício da classe hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado.

Os estudos realizados permitiram concluir que o cenário de crise e desemprego impulsionou uma reforma trabalhista impensada e precipitada, a qual regulamentou o contrato de trabalho intermitente, alvo de inúmeras críticas de doutrinadores por representar contradições no ordenamento jurídico.

Ademais, o trabalho intermitente, que diminuiria o custo do trabalhador e significaria ampla liberdade nas contratações, representa risco efetivo ao empregado e aos princípios constitucionais, pois desconstrói concepções solidificadas do Direito do Trabalho, a começar pela própria definição de empregado, que se perfaz pela presença cumulativa dos requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação jurídica e alteridade.

O modelo contratual em questão sugere a prestação descontinuada, combinada entre períodos de atividade e inatividade, o que, evidentemente, afronta o elemento da não eventualidade, essencial à relação de emprego, e viola o princípio da continuidade da relação de emprego, assegurado pela Constituição Federal de 1988.

Além do mais, o trabalhador não tem previsibilidade e garantia de quando será convocado para a prestação de serviços e, no período de inatividade, onde normalmente permanece à disposição da convocação do empregador, não recebe qualquer contraprestação pecuniária, o que, notoriamente, viola o princípio da onerosidade e rompe com as noções de duração do trabalho, jornada e salário.

Nesse sentido, esta modalidade de trabalho oferece risco ao contrato de trabalho regular, pois a legislação não atrelou o trabalho intermitente a atividades empresariais também descontínuas, como Portugal o fez. Logo, torna-se muito vantajoso para os empregadores ter uma lista de empregados experientes para convocação somente em períodos de alta demanda, ficando o trabalhador refém das oscilações do mercado.

Percebe-se que o legislador não teve preocupação que ocorresse a substituição do trabalhador regular pelo intermitente, tanto que não estipulou casos proibitivos de contratações para esse tipo de trabalhador, como o fez a Itália, impedindo a contratação do trabalhador intermitente no caso de a empresa ter executado dispensas coletivas recentes, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo por acordo coletivo.

Verifica-se, ainda, a não regulamentação da atuação do sindicato no contrato de trabalho intermitente, o que fragiliza ainda mais a proteção dos direitos, pois, como foi visto anteriormente, a participação dos sindicatos, desde o princípio, foi fundamental para as conquistas dos Direitos trabalhistas.

Ressalta-se que o trabalho intermitente regulamenta multa de 50% para o empregado que aceitar a convocação para o trabalho e que venha a descumpri-la. Entretanto, o empregado regular, diante da falta injustificada, não recebe a remuneração referente àquele dia e não paga qualquer multa por isso. Dessa forma, trata-se de disposição que viola o princípio da intangibilidade salarial e que põe o empregado em situação desfavorável, podendo chegar ao ponto de ter de trabalhar para pagar a multa, caracterizando hipótese de trabalho sem salário.

Diante das considerações expostas, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente representa precarização das relações trabalhistas e retrocesso dos direitos dos trabalhadores, onde a parte hipossuficiente, que deveria ser resguardada, encontra-se desprotegida, a função social das férias desconstruída, as contribuições previdenciárias afetadas e o princípio da dignidade da pessoa humana ofendido. É

uma relação trabalhista pautada na exploração e violação de direitos, na qual os riscos da atividade pertencem ao empregado, ferindo diretamente o princípio da alteridade.

Nesse sentido, este contrato de trabalho não cumpre com sua função inicial – diminuição do índice de desemprego, pois o mero ato de contratação não assegura que o empregado prestará serviços e, portanto, receberá a contraprestação pecuniária. Pelo contrário, os índices não são confiáveis, pois são trabalhadores empregados, sem salários assegurados.

Diante de tais argumentos, fica evidente que o contrato de trabalho intermitente tornou-se instrumento de precarização da relação trabalhista, porém, é plenamente possível e necessária que seja feita a adequação deste vínculo empregatício ao ordenamento jurídico pátrio e aos princípios constitucionais, para que a figura do trabalhador intermitente seja protegida e o princípio da vedação ao retrocesso assegurado.

Finalmente, é oportuno mencionar que “para legitimar a lei do mais forte não se precisa de um Direito social. Aliás, para a produção de injustiças não se precisa do Direito. Pode deixar que as injustiças se reproduzem”. (MAIOR, 2008, p. 12).

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo e Vicente, Paulo. **Direito constitucional descomplicado**. 16. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

AMORIM, Mariana Correia D'. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018.

Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2020.

ARAÚJO FILHO, Rondon Cinco Dias de; PEREIRA, Everton Machado; BALDIN, Monique Ferraresi Stedile. **O contrato de trabalho intermitente e a possível precarização frente aos princípios constitucionais do trabalho**. 2017. Disponível em: < <https://www.unibalsas.edu.br/wp-content/uploads/2017/01/O-CONTRATO-DE-TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Org). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2017. p. 137-147.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 01 de Maio de 1943** – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Disponível em: < <https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531> >. Acesso em: 20 fev. 2020.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Jus Podivm, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Justiça & Sociedade**. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690>>. Acesso em: 08 fev. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2017.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais Online**. Disponível em: <<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/60449554>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

SALES, Alan Jorge P. OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Vol. 22, n. 2 (dez. 2018). 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 25. ed. São Paulo: Forense, 2004.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SOUSA, Danilo Timbó de; CARVALHO, Francisco Wellington Rodrigues de; JÉSSICA, Olivia Dias Frota. Conflitos Existentes no Trabalho Intermitente e os Princípios do Direito do Trabalho. **Anais do III Encontros Acadêmicos da Faculdade Luciano Feijão. Sobral, 2018**. Disponível: <https://flucianofejao.com.br/novo/wp-content/uploads/2019/11/CONFLITOS_EXISTENTES_NO_TRABALHO_INTERMITE_NTE_E_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2020.

SOUZA, André Portela et al. **Custo do Trabalho no Brasil. Proposta de uma nova metodologia de mensuração**. Relatório Final. São Paulo: FGV, 2012.

TEIXEIRAS, Carolina de Souza Novaes Gomes; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende. A REPERCUSSÃO DOS EFEITOS DA CRISE NO DIREITO DO TRABALHO: REFORMA TRABALHISTA E A TEORIA DA FLEXIBILIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE DA ECONOMIA. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 44, n. 192 (ago. 2018). 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/160613>>. Acesso em: 09 jul. 2019.

VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Revista Jus Laboris**. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloy_sio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mar. 2020.